



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Motivación laboral y desempeño profesional docente en una
unidad educativa de Guayaquil, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Quishpe Guanolema, Maria Juliana (**ORCID:** 0000-0002-4550-4857)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (**ORCID:** 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente proyecto quiero dedicar a DIOS, por darme la sabiduría, para realizar este trabajo, a mis padres Manuel Quishpe y Manuela Guanolema por guiarme en el sendero del bien.

A mi esposo Luis Pilataxi, mi amado hijo Luis Pilataxi por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión ya que me motivaron a culminar mis estudios, ustedes son el pilar fundamental de este logro.

AGRADECIMIENTO

Mi total agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado por darme la oportunidad de estudiar esta carrera Maestría en Administración de Educación que me brinda gratos beneficios tanto en lo personal como profesional al Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo destacado docente que por medio de sus sabios conocimientos y experiencias nos orientó de una manera muy acertada para el desarrollo de este trabajo investigativo.

A la Unidad Educativa Leónidas García por permitirme y facilitar la información prestada para el desarrollo del informe investigativo.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1. Análisis descriptivo	17
4.2. Análisis inferencial	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población censal	13
Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general	17
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	18
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	19
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	20
Tabla 6: Prueba de normalidad hipótesis general	21
Tabla 7: Análisis inferencial de la hipótesis general	21
Tabla 8: Prueba de normalidad hipótesis específica 1	22
Tabla 9: Análisis inferencial de la hipótesis específica 1	22
Tabla 10: Prueba de normalidad hipótesis específica 2	23
Tabla 11: Análisis inferencial de la hipótesis específica 2	23
Tabla 12: Prueba de normalidad hipótesis específica 3	24
Tabla 13: Análisis inferencial de la hipótesis específica 3	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general	17
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	18
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	19
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	20

RESUMEN

Esta investigación se centró en

el objetivo de: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Basándose en un estudio de tipo básico con un diseño no experimental, descriptivo y de abordaje cuantitativo de forma transversal, haciendo uso de dos encuestas para medir la motivación laboral y el desempeño profesional de una muestra de 51 docentes.

El análisis descriptivo realizado mostró una mayor incidencia de elección del nivel medio, mostrando una intersección entre las dos variables de 43,1%. Así mismo, estableció una relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020 con un Rho de Spearman de 0,963 y una sig. 0,000<0,05 alcanzando un nivel de relación muy alta entre las variables. Así mismo, se distingue una relación muy alta entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas (Rho de Spearman de 0,904 y una sig. 0,000<0,05), una relación alta entre la motivación laboral y la emocionalidad (Rho de Spearman de 0,857 y una sig. 0,000<0,05) y una relación muy alta entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa (Rho de Spearman de 0,936 y una sig. 0,000<0,05).

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño profesional docente.

ABSTRACT

This research focused on the objective of: Determining the relationship between work motivation and professional teaching performance of an Educational Unit of Guayaquil, 2020. Based on a basic study with a non-experimental, descriptive design and a quantitative approach in a way cross-sectional, making use of two surveys to measure work motivation and professional performance of a sample of 51 teachers.

The descriptive analysis carried out showed a higher incidence of choosing the middle level, showing an intersection between the two variables of 43.1%. Likewise, it established a relationship between work motivation and professional teaching performance of an Educational Unit of Guayaquil, 2020 with a Spearman Rho of 0.963 and one sig. 0.000 <0.05 reaching a very high level of relationship between the variables. Likewise, a very high relationship between work motivation and pedagogical abilities is distinguished (Spearman's Rho of 0.904 and a sig. 0.000 <0.05), a high relationship between work motivation and emotionality (Spearman's Rho of 0.857 and a sig. 0.000 <0.05) and a very high relationship between work motivation and the results of educational work (Spearman's Rho of 0.936 and a sig. 0.000 <0.05).

Keywords: Work motivation, teacher professional performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco educativo, los docentes como factor humano, desempeñan un rol transcendental, convirtiéndose en los facilitadores de conocimientos al momento de explicar cada uno de los contenidos programados para la clase, en este sentido, los docentes desarrollar distintas funciones que van desde la planificación como un aspecto esencial en el desarrollo de la clase, hasta la organización y evaluación de los procesos que se realizan en el aula, direccionándose siempre a brindar una educación de calidad, inclusiva e integral.

En este sentido, la labor docente necesita de una motivación constante dentro de un entorno propicio para fortalecer al máximo sus habilidades y destrezas, impulsándole a lograr sus objetivos personales y profesionales, enfocándose cada día en un mejoramiento continuo que le permita aplicar nuevas metodologías y procesos que se adapten a las necesidades que puedan presentarse dentro del contexto. (Gallardo, 2017).

Sin embargo, cuando dentro de la institución no se generan las acciones necesarias para promover una motivación constante, se pueden desarrollar una serie de dificultades que pueden inferir en el desenvolvimiento del docente, debido que puede sentirse aislado en el desarrollo de las distintas actividades de carácter institucional que se realizan continuamente, no solo en el marco pedagógico, sino también en el administrativo. Esta situación se presentó dentro de la Unidad Educativa Fiscal Leónidas García d de Guayaquil, donde los docentes se mostraban desmotivados al momento de realizar las diferentes actividades que se generan en la institución, afectando su desenvolvimiento tanto dentro como fuera del aula de clases.

Referente a este tema, se han desarrollado múltiples estudios direccionados a realizar un abordaje detallado de la problemática mencionada, de esta manera se puede resaltar una investigación realizada por Serrano (2016) en el Distrito de Carabayllo, que estuvo enfocada a identificar los diferentes factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral, esto como consecuencia que los trabajadores se muestran desmotivados al no recibir ningún incentivo que les impulse a fortalecer su desempeño o mejorar su desenvolvimiento dentro

de las horas laborales, tornándose esencial el desarrollo de estrategias motivacionales que se adapten a los requerimientos que presentan los trabajadores..

Respecto a su justificación teórica, se consideraron las teorías de Maslow y McClelland que plantean el grado de satisfacción de las personas frente a las diferentes necesidades que surgen dentro del ámbito laboral, estableciendo relaciones claras con el tema de estudio. De forma práctica, mediante esta investigación se pudo recopilar datos concretos respecto a la problemática planteada, facilitando su procesamiento estadístico y convirtiéndose en una base para el desarrollo de propuestas. La metodología es de tipo cuantitativo, diseñando una encuesta como técnica de recolección de datos, así mismo estableció un estudio básico, basado en un alcance descriptivo correlacional de tipo transversal, adaptándose a la realidad del contexto abordado. Generará un alto impacto social al beneficiar de forma directa a los docentes, conociendo los aspectos que puedan influir en el mejoramiento de su motivación.

Como problema general de estudio se estableció: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020? Los problemas específicos planteados son: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?

Por tanto, el objetivo general se direccionó a: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Mientras los objetivos específicos se enfocaron a: Determinar la relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre la motivación

laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

De esta manera, se generó la siguiente hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Las hipótesis específicas fueron:

Hi1: Existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho1: No existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Hi2: Existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho2: No existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Hi3: Existe relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho3: No existe relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de un análisis documental y bibliográfico se pudieron determinar los siguientes antecedentes. En el ámbito internacional, Calvo (2018) desarrolló una tesis de posgrado en la Universidad de San Pedro relacionada con la motivación organizacional y el nivel de desempeño de los educadores en una unidad educativa de Chimbote, Perú, teniendo como objetivo específico establecer el nivel de motivación y desempeño docente. La investigación se basó en un análisis descriptivo-correlacional, la muestra de trabajo se conformó por 17 docentes, en la recolección de la información se manejó un cuestionario en escala tipo Likert, y una ficha de desarrollo académico docente, mediante las cuales se logra calcular las variables mencionadas anteriormente. En base a los datos analizados se concluyó que existe una correlación moderada la cual demuestra que el mayor número de los docentes se ubican en un nivel regular de desempeño docente, mientras que la parte minoritaria presentan un nivel bajo y un buen nivel de desempeño; en cuanto a la motivación organizacional la mayoría de docentes se encuentra en un nivel regular y el resto en un nivel bajo y un nivel superior, lo que significa que si los maestros están motivados, estos tendrán un mayor desempeño profesional influyendo de manera positiva en el proceso de enseñanza.

De la misma forma, una investigación presentada por Moncada (2019) basada en la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes universitarios de una Institución Superior de Lima cual tiene como fin conocer de qué manera se manifiesta la motivación y desempeño laboral en docentes universitarios, se llevó a cabo un estudio de tipo cualitativo con diseño fenomenológico. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas a 16 docentes y complementados con el uso del software especializado Atlas.ti 7.5 para el respectivo análisis de datos.

Se llega a la conclusión que el desempeño de los docentes depende muchas veces de la estimulación económica que ellos reciben, es decir los docentes muestran una desmotivación cuando no reciben retribuciones monetarias, incluso si recibieran algún reconocimiento social; como creen también que es fundamental la importancia de los ambientes de trabajo puesto que son

esenciales para la motivación del docente y su adecuado desempeño al desarrollar las clases.

Del mismo modo, Gallardo (2017) presenta su tesis de postgrado sobre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria de la ciudad de Lima, el cual tiene por objeto determinar la influencia que tiene la motivación en el desempeño docente tomando en cuenta referencias del año 2015 señalados por el Ministerio de Educación de Perú. Se empleó un cuestionario fundado en la teoría de Frederick Herzberg, los datos recopilados fueron analizados mediante el software estadístico SPSS aplicando un esquema de regresión lineal múltiple. Una vez analizada la información se concluye que los factores que poseen influencia sobre el desempeño docente son los motivacionales e higiénicos, aclarando que los más significativos son los motivacionales.

Por otro lado, Enríquez y Calderón (2017) presentaron una investigación dentro del contexto nacional sobre el clima laboral y el desempeño personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador con el objetivo es establecer como se da el clima laboral en una Institución de Educación Básica, se llevó a cabo por medio de la utilización de un instrumento de análisis, se estudian los factores más relevantes en el clima laboral y su relación con el desempeño, considerando que los factores más importantes a analizar son: el apoyo de las autoridades, la retribución y la exigencia de las autoridades y las relaciones interpersonales entre compañeros.

Se concluyó que el factor que más influye es la inspección desmedida que se da por parte de los representantes escolares, debido a que se analizó el control, los términos y el despotismo que existe, el mismo se lo realiza de modo formidable haciendo que muchas veces los docentes sientan incomodidad aun estando lugares de trabajo y no puedan poner en conocimiento antes las autoridades escolares cualquier tipo de molestia suscitada.

Desde otra perspectiva, Arias (2019) presentó una tesis basada en el desarrollo de las metodologías para medir el clima organización y la elaboración de un plan de acción para los educadores de una Unidad Educativa de Cayambe, con el fin

de crear un método que conceda calcular el clima organizacional de la institución mencionada, en esta investigación se realizó una encuesta según la teoría de Martha Alles dirigida a docentes y administrativos, esta encuesta cuenta con seis puntos esenciales como es, la cooperación, apoyo, organización entre otros, en base a este instrumento se alcanzó resultados precisos donde se logra demostrar las acciones que se van a tomar mientras se da el estudio, además se podrá evaluar los elementos que afectan el correcto desarrollo de los docentes, que a partir de estos inconvenientes se buscó la manera de implementar metodologías para mejorar el ambiente laboral.

Habiendo analizado el problema y los resultados, se otorgó a la institución un plan con indicadores específicos que ayuden a mejorar el clima organizacional para todos los colaboradores, en reuniones que se realizaron se hizo tomar conciencia acerca de los beneficios que posee este plan para el cometido tanto del personal docente como administrativo de la entidad.

En torno a las teorías basadas en el cumplimiento de las necesidades y expectativas que influyen en el comportamiento de las personas, se puede considerar la perspectiva de Maslow que establece que las personas poseen diferentes tipos de necesidades, las mismas que pueden ir de los más básico hacia lo más esencial, esto se puede representar dentro de una pirámide conocida como la pirámide de Maslow, donde se supone que la persona debe de ir cumpliendo de forma progresiva con sus requerimientos, adquiriendo un grado representativo de satisfacción en cada uno de sus niveles. (Acosta, 2019).

En relación al desempeño profesional docente, la teoría de Maslow implicaría las necesidades que se producen en el contexto educativo y que involucran el desenvolvimiento docente, cuando el docente se siente acompañado o motivado en el desarrollo y cumplimiento de cada una de las actividades y procesos que se generan en la institución, se produce un grado de satisfacción que le impulsa a seguir mejorando, optimizando su participación en el proceso educativo. (López, Vélez, & Franco, 2017).

Por otra parte, la teoría de McClelland establece la necesidad del ser humano por sobresalir, encaminándose hacia el éxito personal o profesional en diferentes

contextos de la vida de la persona. Esta teoría enmarca tres tipos de necesidades, la primera enfocada a una necesidad de logro direccionando a la persona a cumplir con sus objetivos propuestos a corto o largo plazo, la segunda basada en la necesidad de poder, adquiriendo un alto nivel de influencia que le permita posicionarse dentro de un estatus determinado; y finalmente la necesidad de afiliación que impulsa al sujeto a pertenecer a un grupo que cumpla con sus expectativas de logro y poder. (Rivera, 2014).

De esta manera, la teoría de Mc Clelland consideraría, que en el entorno escolar se deben de desarrollar estrategias eficientes que fomenten en el docente una motivación intrínseca, que les impulse a establecerse metas personales que produzcan un alto grado de satisfacción, fortaleciendo de forma indirecta sus habilidades y destrezas dentro y fuera del contexto educativo. (Lieury & Fenouillet, 2016).

En torno a la motivación laboral, se encontraron los siguientes enfoques conceptuales.

La psicología define a la motivación como un deseo o necesidad que anima y activa nuestra forma de proceder para realizar una cosa, y que abarca todos los aspectos de la vida del ser humano. Dentro de un clima organizacional, también llamado clima laboral, la motivación guarda una estrecha vinculación con la satisfacción laboral y las relaciones que se establecen dentro de su entorno. Un alto grado de satisfacción laboral es equivalente a un alto rendimiento de la institución. (Peña & Villón, 2017).

Esta motivación puede también definirse como aquellos estímulos que llevan a una persona a realizar acciones específicas, hasta lograr una finalidad o meta trazada. Por lo tanto, una motivación laboral estará caracterizada por aquellos factores que permiten a un empleado desempeñar su rol establecido con total satisfacción. Estos factores van desde una compensación económica que esté alineada con el trabajo realizado, hasta reconocer los éxitos de su labor en el progreso de la empresa o institución. (Sánchez & García, 2017).

Dentro de una institución, los encargados de la gestión directiva deben comprender que la motivación está vinculada con el comportamiento que

desarrollan sus empleados al momento de ejecutar su labor. Por ello, se vuelve necesario monitorear y establecer acciones que permitan mantener a un personal satisfecho en la ocupación designada, debido a que su comportamiento laboral influye directamente en el correcto desempeño de la empresa o institución. (Alvarado, Quero, & Bolivar, 2016).

En la actualidad, se crean muchas dudas para la mayoría de organizaciones con respecto a procesos motivacionales. Por ello, realizar un análisis y evaluación de la satisfacción laboral puede contribuir a diseñar mejores técnicas para estimular al trabajador a realizar su labor. Esto permite establecer un equilibrio en la relación trabajador – organización, que mejorará notablemente la atmósfera laboral en que se desenvuelve. (Peña & Villón, 2017).

Las expectativas y necesidades que pueda tener un trabajador dentro de la organización difieren entre uno y otro. De la misma manera, pueden no ser similares las expectativas que tengan el trabajador y el directivo. Estas diferencias también se ven reflejadas en la forma que perciben la atmósfera laboral y, por lo tanto, su satisfacción dentro de la organización. Crear un adecuado clima organizacional permite que el trabajador pueda expresar estas necesidades, deseos y expectativas. (Sánchez & García, 2017).

Esta individualidad de necesidades y expectativas también se refleja en el comportamiento del trabajador en su ambiente laboral. Una correcta motivación lleva al trabajador a adquirir un compromiso con la actividad que realiza. Y esto se logra cuando tiene acceso a los recursos y condiciones de trabajo adecuadas para realizarla. Un trabajador motivado se adaptará fácilmente a las labores en equipo y mostrará iniciativas para el cumplimiento de objetivos. (Alvarado, Quero, & Bolivar, 2016).

La misión y la visión organizacional pueden cumplirse sin complicaciones dentro de un ambiente de satisfacción laboral, es decir, cuando sus trabajadores están motivados. El desempeño en sus actividades se potencia a través de una correcta motivación. Por esta razón, toda organización, inclusive la educativa, tiene la necesidad de identificar cuáles son los factores que pueden afectar el

desempeño laboral de su personal y habilitar recursos que permitan solucionar y aumentar la productividad. (Torres, Arce, & Ibarguen, 2020).

La sensación de realización laboral es un estimulante motivador para la mayoría de los trabajadores. Abarca valores como autoestima, afecto, autorrealización, que actúan como excepcionales motivadores en el comportamiento humano. Por supuesto, su ambiente físico y social en que se desenvuelve también es influyente, pero el hecho de tener un estímulo que le permita percibir con agrado su labor lo distanciará del desánimo y de conductas inadecuadas, y se acercará a realizar sus responsabilidades con mayor compromiso y dedicación. (Callata & Fuentes, 2018).

Dentro de una organización educativa, el rol del trabajador está identificado con el profesional docente. Debido a una actualidad muy competitiva, el rol del docente se vuelve cada vez más exigente, no solo por las competencias en cuanto a conocimiento, sino por las destrezas que debe poseer al momento de orientar a sus estudiantes al aprendizaje. El docente de hoy debe poseer también facultades directivas y estar en continuo estudio de los avances tecnológicos y plataformas que permitan optimizar su enseñanza. (López, Vélez, & Franco, 2017).

Sobre el desempeño profesional docente, se muestran los siguientes enfoques conceptuales:

El buen desempeño docente trae como resultado una buena calidad en educación. Para ello, el docente debe contar con los recursos necesarios para impartir su labor y desenvolverse en un clima organizacional adecuado, es decir, un docente que esté satisfecho con su labor, puede brindar su servicio de la mejor manera posible. Por tal razón, la importancia de evaluar no solo el desempeño docente, sino el ámbito laboral en donde ejecuta su actividad, es de suma relevancia. (Martínez & Guevara, 2016).

Una labor saludable y productiva es el resultado de diferentes aspectos que evalúa el profesional docente en su ambiente de trabajo. Éste último, incide en una gran medida como indicador de una satisfacción laboral. Es aquí donde la resiliencia se convierte en moduladora del docente, cuyo valor le permitirá

sobrellevar situaciones adversas o estresantes, pero que estaría relacionado directamente con la habilidad del docente para alcanzar el objetivo que su profesión le demande. (Díaz & Barra, 2017).

En gerencia educativa, se defiende la importancia de la evaluación del desempeño del docente, con una finalidad diagnóstica, es decir, que permita obtener información útil, para poder detectar posibles problemas de clima laboral y saber proponer de manera oportuna, estrategias que ayuden a superar o solucionar falencias y así garantizar la educación que se imparte dentro de la institución. La evaluación del desempeño se convierte, en este contexto, en una técnica de gestión directiva. (Callata & Fuentes, 2018).

Existe una correlación muy significativa entre la calidad de enseñanza de un docente y en el aprendizaje satisfactorio de los estudiantes en clase, es decir, que los estudiantes obtienen un mayor agrado de su clase cuando perciben que el docente que la imparte tiene el conocimiento y la metodología adecuada, que muestra una enseñanza de calidad. Se evidencia también que esta enseñanza está ligada a la satisfacción laboral del docente, cuya motivación estimula a brindar el mejor de sus servicios. (Franco, Vélez, & López, 2018).

El docente no es ajeno a una desmotivación laboral. Incluso, puede afectar relativamente en el rendimiento académico de los estudiantes. El desempeño de un docente desmotivado no es eficiente. Puede perder el interés por impartir sus clases, y conlleva a que el estudiante también opte por el desinterés. El docente desmotivado se distancia de los objetivos que tiene que cumplir en su rol y también puede afectar la calidad del servicio de la institución. (Dimaté, Tapiero, González, & Rodríguez, 2017).

Aspectos organizativos inciden en el desempeño del docente, que pueden manifestar situaciones de incertidumbre, estrés y desinterés. Por ello, son los docentes satisfechos los que, definitivamente, realizan mejor su trabajo. A pesar de los factores ya analizados, existen también detalles externos, que influyen en el malestar del docente. Estos factores pueden ser desde la aceptación o negación de autoridades educativas, hasta inconformidad con el contenido de los Planes Curriculares. (Catón & Tellez, 2017)

Potenciar el desempeño de los docentes es parte de los compromisos de una buena gestión educativa. Evaluaciones que sirvan de diagnóstico del clima laboral, recursos disponibles, planes y programas acordes a los lineamientos de educación vigentes, para que la calidad de la educación de la institución esté garantizada gracias a un desempeño eficiente del docente, cuya satisfacción laboral será el mejor estimulante para que pueda ejercer de la mejor manera posible. (Soria, Ortega, & Ortega, 2020).

La práctica de la pedagogía es una tarea primordial en los docentes. Su desempeño diario afecta directamente diversas áreas de la comunidad educativa: institución, aula de clase, gestión directiva, interacción con padres de familia. Por lo tanto, su labor es un compromiso que requiere de actualización profesional continua, que abarca valuación, didáctica, planeación curricular, metodologías; elementos que son transformadores para una excelencia en la calidad educativa. (Dimaté, Tapiero, González, & Rodríguez, 2017).

La epistemología de la motivación laboral y el desempeño profesional docente se centra en el estudio de la motivación educativa, la cual crea una predisposición positiva hacia un mejor desenvolvimiento dentro del proceso educativo, fomentando un mayor interés hacia el cumplimiento de las metas u objetivos que se planteen dentro de un tiempo determinado. (Vásquez, 2018).

Dentro del contexto educativo, se considera que, para lograr una motivación adecuada, es importante establecer una relación entre la voluntad propia de la persona y los aspectos que generan algún tipo de interés, enfocándolos hacia un fin en específico que sea capaz de aportar algún tipo de recompensa que promueva el mejoramiento de sus capacidades y fortalezas. (Valenzuela, Muñoz, Silva, Gómez, & Pretch, 2015).

La motivación direcciona a la persona hacia el cumplimiento de una determinada necesidad, en este sentido, dentro del contexto escolar, se deben de crear los medios necesarios para generar una motivación constante en el personal docentes, haciendo énfasis sobre el importante papel que desempeñan como facilitadores del aprendizaje, convirtiéndose en un factor esencial en el desarrollo de un proceso educativo de calidad. (Bono, 2014).

III. METODOLOGÍA

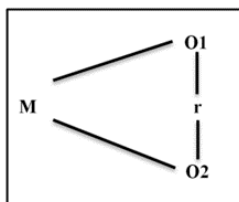
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para este proceso de estudio se consideró necesario desarrollar una investigación básica, realizando un abordaje de las diferentes teorías y enfoques relacionados con el tema propuesto, brindando al investigador una idea clara del mismo. (Ortega, 2017).

Diseño de investigación

El diseño de investigación se realizó de forma no experimental, tomando en cuenta que los datos recogidos durante este proceso no fueron manipulados de forma intencional, recuperando fielmente la información encontrada en el contexto. (Ibañez, 2015). Por su parte, el estudio se realizó de manera descriptiva y correlacional, elaborando un análisis detallado de las variables identificando relaciones entre las mismas o entre sus determinadas dimensiones. (Cárdona, 2015). Este proceso se desarrolló en base a una investigación cuantitativa, que permitió un análisis estadístico de los datos que se recuperen mediante la encuesta aplicada. (Díaz V. , 2014). Así mismo, consideró una investigación transversal, realizando el proceso de estudio dentro de un solo periodo. (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Gráficamente, el diseño de investigación se realizó de la siguiente manera:



Que hace referencia a:

O₁: Motivación laboral

O₂: Desempeño profesional docente

r: Relación

M: Muestra 51 docentes de la Unidad Educativa Fiscal Leónidas García de Guayaquil.

3.2. Variables y operacionalización

V.1. Motivación laboral: Se establece como un estado interno que impulsa a la persona a cumplir un objetivo en específico, este puede desarrollarse debido a factores sociales, económicos o emocionales. (Marín & Placencia, 2017).

V.2 Desempeño profesional docente: Son las distintas capacidades, fortalezas, habilidades y destrezas que el docente pone en práctica al momento de desenvolverse en el contexto educativo. (Tántalean, Vargas, & López, 2016).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se representó un conjunto de personas que integran un contexto en específico, o reúnen una serie de aspectos observables dentro de un proceso de investigación. (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). En este sentido, la población de esta investigación enmarcó a los docentes de Unidad Educativa Fiscal Leónidas García. Es necesario resaltar que la muestra estuvo integrada por la totalidad de la población, convirtiéndola en una población censal.

Tabla 1. Distribución de la población censal		
Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	15	30%
Femenino	36	70%
Total	51	100%

Fuente: Nómina de personal, 2020.

Criterios de inclusión

- Docentes que trabajen dentro de la Institución educativa
- Docentes con la disponibilidad de tiempo para el desarrollo de la encuesta.
- Docentes con predisposición a participar en el proceso de estudio

Criterios de exclusión

- Docentes con limitaciones de tiempo
- Personal no relacionado con el área docente

Muestreo

Basado en el planteamiento de una población censal, la muestra se determinó de manera no probabilística y por conveniencia, tomando como sujetos de estudios a todos los integrantes de la Institución educativa. De esta manera se pudo establecer que los datos a procesarse consideraron la perspectiva general de los docentes, mostrando datos exactos y verificables.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica escogida fue la encuesta, debido a su eficiencia en la recolección de información cuantificable, y la forma organizada en que se puede recuperar la misma. Mediante el uso de la encuesta es posible desarrollar un proceso sistémico de recolección de datos, conociendo la opinión de la población respecto a temas predeterminado. (Rada, 2015).

Instrumento

La aplicación de la encuesta requirió el diseño de un cuestionario, mostrando una serie de preguntas estructuradas basadas en las variables establecidas. Los cuestionarios son las herramientas más utilizadas en los procesos de recolección de información debido a su eficacia y organización. (Lacave, Molina, Fernández, & Redondo, 2016). Se desarrollaron dos cuestionarios, uno enfocado a la motivación laboral y otro basado en el desempeño profesional docente.

El cuestionario sobre motivación laboral (variable 1) tuvo como objetivo estimar la influencia de esta variable a nivel institucional. Para ello se consideraron tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente. Se consideró una escala de valoración ordinal haciendo uso de la escala de Lickert.

El cuestionario sobre el desempeño profesional docente (variable 2) tuvo como objetivo estimar la influencia de esta variable a nivel institucional. Por ello se consideraron tres dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, y resultados en la labor educativa. Se consideró una escala de valoración ordinal haciendo uso de la escala de Lickert.

Es importante destacar que estos dos instrumentos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad utilizando coeficientes estadísticos que garanticen que su aplicación recopilará información concreta para el desarrollo del estudio. Sobre la validez, se aplicaron dos pruebas, una que mida el criterio de las interrogantes utilizando la correlación de Pearson, realizando de forma previa una prueba piloto con los dos instrumentos, donde los cuestionarios obtuvieron un coeficiente de 0,80 es decir una correlación alta.

La validez de contenido se realizó sobre la calificación de tres expertos, considerando aspectos como claridad, objetividad, entre otros, con una valoración de 1 a 5. Mediante esta prueba el cuestionario de la motivación laboral obtuvo un nivel de confianza de 0,94, mientras el cuestionario del desempeño profesional docente un nivel de confianza de 0,97, mostrando un contenido eficiente.

La confiabilidad por su parte, se midió a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, tomando los mismos datos de la prueba antes mencionada, alcanzado un Alfa de 0,92 en el cuestionario de motivación laboral y un Alfa de 0,72 en el cuestionario del desempeño profesional, equivalentes a elevada y muy respetable.

3.5. Procedimientos

Una vez validados los instrumentos de investigación (encuestas), se procedió a realizar una reunión con los docentes participantes del estudio, en la cual se explicó los detalles de la misma, así como su finalidad, así mismo se estableció un cronograma para la aplicación de este instrumento tomando en cuenta las horas libres de cada docente y de esta manera no interferir en su proceso de enseñanza. La duración máxima de cada cuestionario consideró diez minutos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Luego de recopilar los diferentes datos, se procedió a su tabulación en el programa Excel, logrando un registro efectivo de la información que permitió su debido procesamiento y análisis utilizando herramientas estadísticas como SPSS estableciendo relaciones entre las variables y las dimensiones determinadas.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos consideraron un análisis teórico y documental, haciendo las referencias necesarias a los autores de las ideas expuestas. Para la aplicación de los instrumentos y la respectiva recolección de datos se realizó una reunión previa para explicar el objetivo de su aplicación, resaltando que todos los datos serán utilizados para identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral docente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general

		Motivación laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		F	%
		f	%	f	%	f	%		
Desempeño profesional docente	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	22	43,1%	0	0%	22	43,1%
	Alto	0	0%	8	15,7%	21	41,2%	29	56,9%
Total		0	0%	30	58,8%	21	41,2%	51	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

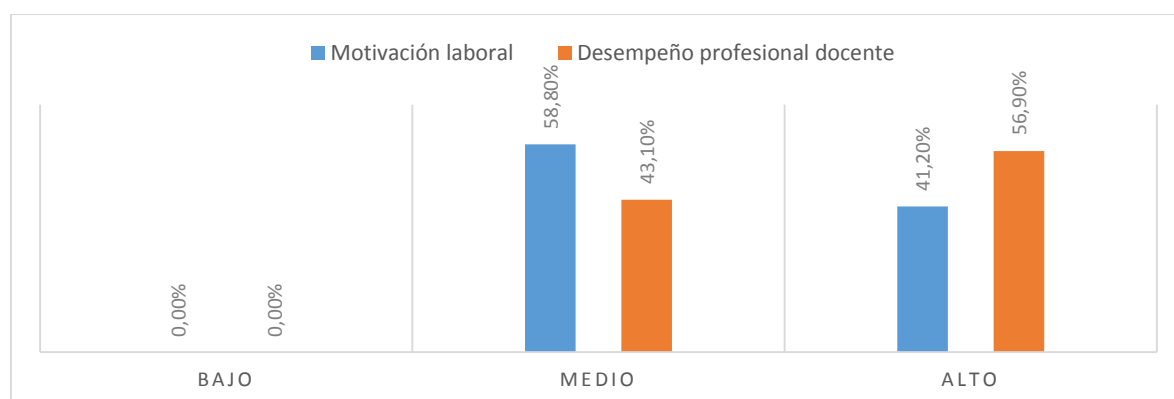


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

Descripción: El análisis descriptivo mostrado en la tabla 2 sobre las variables motivación laboral y desempeño profesional docente, muestra que la primera variable se establece un 58,8% en el nivel alto, y un 41,2% en el nivel medio. Por otro lado, los datos sobre la segunda variable alcanzan un 56,9% en el nivel alto y un 43,1% en el nivel medio. Es importante destacar que se presenta una respuesta representativa dentro de la intersección del nivel medio, alcanzando un 43,1% de respuesta, lo cual determina que existe una relación significativa entre las dos variables.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

		Motivación laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		F	%
		f	%	f	%	f	%		
Capacidades pedagógicas de los docentes	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	12	23,5%	0	0%	12	23,5%
	Alto	0	0%	18	35,3%	21	41,2%	39	76,5%
Total		0	0%	30	58,8%	21	41,2%	51	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

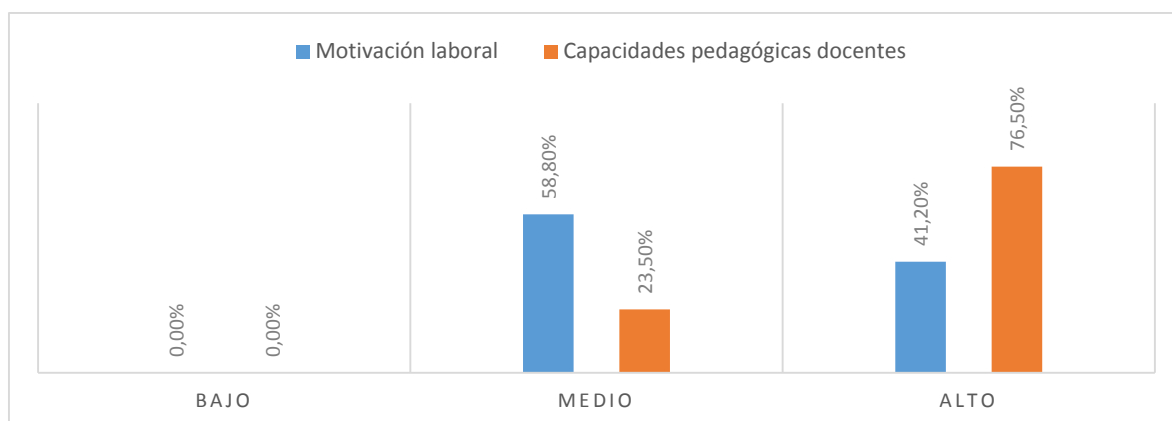


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

Descripción: El análisis descriptivo mostrado en la tabla 3 sobre la variable motivación laboral la dimensión de capacidades pedagógicas docentes, muestra que esta dimensión alcanza un 76,5% de respuesta en el nivel alto y un 23,5% de respuesta en el nivel medio. Además, se observa que dentro de la intersección del nivel alto se presenta un mayor porcentaje de respuesta, alcanzando el 41,2%, mostrando una relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

		Motivación laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		F	
		f	%	f	%	f	%		
Emocionalidad	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	28	54,9%	4	7,8%	32	62,7%
	Alto	0	0%	2	3,9%	17	33,3%	19	37,3%
Total		0	0%	30	58,8%	21	41,2%	51	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

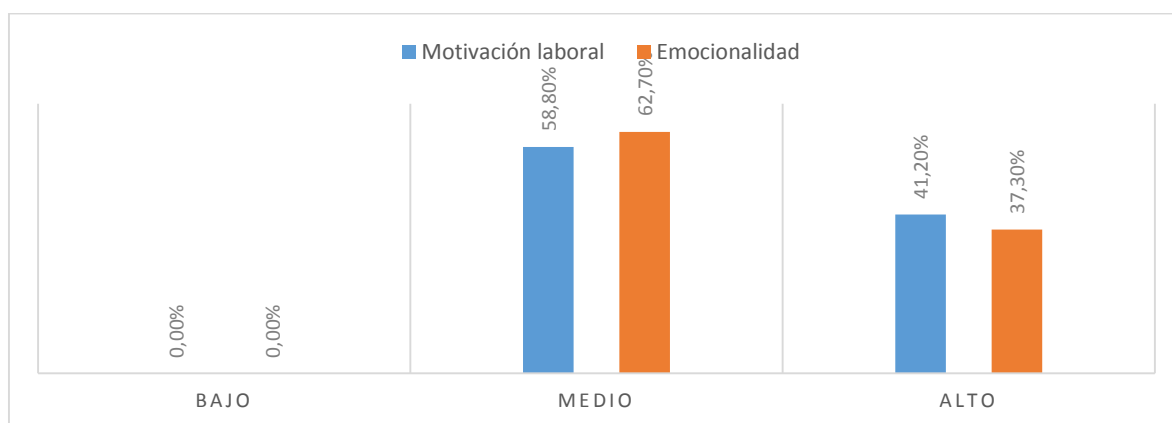


Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

Descripción: El análisis descriptivo mostrado en la tabla 4 sobre la variable motivación laboral la dimensión de emocionalidad, muestra que esta dimensión alcanza un 62,7% de respuesta en el nivel medio y un 37,3% de respuesta en el nivel alto. Además, se observa que dentro de la intersección del nivel medio se presenta un mayor porcentaje de respuesta, alcanzando el 54,9%, mostrando una relación significativa entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

		Motivación laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		f	%	f	%	f	%	F	%
Resultados de la labor educativa	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	16	31,4%	0	0%	16	31,4%
	Alto	0	0%	14	27,5%	21	41,2%	35	68,6%
Total		0	0%	30	58,8%	21	41,2%	51	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

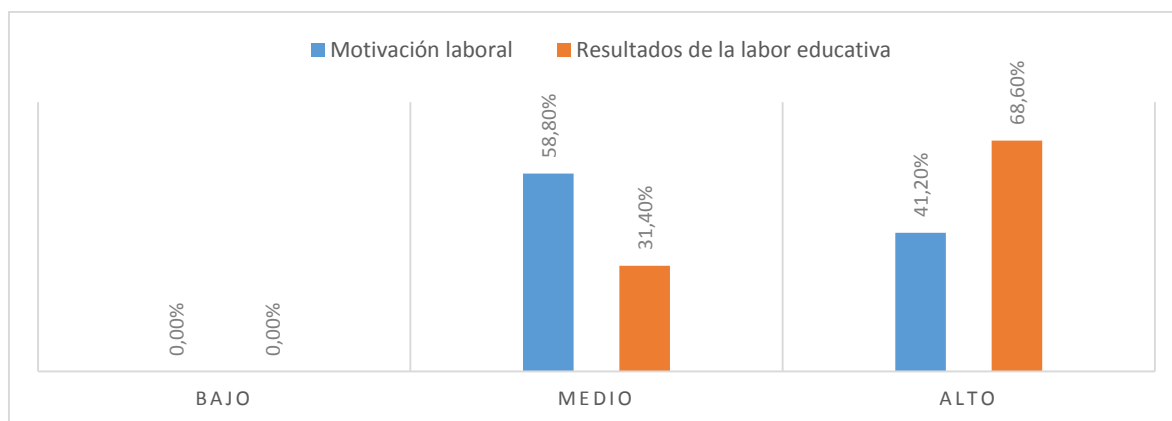


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

Descripción: El análisis descriptivo mostrado en la tabla 5 sobre la variable motivación laboral la dimensión de resultados de la labor educativa, muestra que esta dimensión alcanza un 68,6% de respuesta en el nivel alto y un 31,4% de respuesta en el nivel medio. Además, se observa que dentro de la intersección del nivel alto se presenta un mayor porcentaje de respuesta, alcanzando el 41,2%, mostrando una relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa docente.

4.2. Análisis inferencial

Hi: Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 6: Prueba de normalidad hipótesis general

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,192	51	,000
Desempeño profesional docente	,117	51	,006

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

Tabla 7: Análisis inferencial de la hipótesis general

		Motivación laboral	Desempeño profesional docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,963**
		N	51
	Desempeño profesional docente	Coefficiente de correlación	,963**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Quishpe María

Análisis: La tabla 6 presenta la prueba de normalidad de Komolgorov Smirnov que se utiliza en muestras mayores a 50 personas, la cual presenta una significancia de 0,000, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal y determinando la utilización del Rho de Spearman para el análisis inferencial de la hipótesis considerada. Respecto a la prueba de Rho de Spearman mostrada en la tabla 7, esta se establece en 0,963 definiendo una correlación muy alta entre las variables analizadas, a su vez la significancia es de 0,000, que al ser menor a 0,05 se acepta la hipótesis principal y se comprueba que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Hi1: Existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho1: No existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 8: Prueba de normalidad hipótesis específica 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,192	51	,000
Capacidades pedagógicas	,178	51	,000

Fuente: Instrumento de investigación
Elaborado por: Quishpe María

Tabla 9: Análisis inferencial de la hipótesis específica 1

		Motivación laboral	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,904**
		N	51
	Capacidades pedagógicas	Coeficiente de correlación	,904**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

Fuente: Instrumento de investigación
Elaborado por: Quishpe María

Análisis: La tabla 8 presenta la prueba de normalidad de Komolgorov Smirnov que se utiliza en muestras mayores a 50 personas, la cual presenta una significancia de 0,000, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal y determinando la utilización del Rho de Spearman para el análisis inferencial de la hipótesis específica 1. Respecto a la prueba de Rho de Spearman mostrada en la tabla 9, esta se establece en 0,904 definiendo una correlación muy alta entre la variable a y la dimensión analizada, a su vez la significancia es de 0,000, que al ser menor a 0,05 se acepta la hipótesis principal y se comprueba que existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Hi2: Existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho2: No existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 10: Prueba de normalidad hipótesis específica 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,192	51	,000
Emocionalidad	,278	51	,000

Fuente: Instrumento de investigación
Elaborado por: Quishpe María

Tabla 11: Análisis inferencial de la hipótesis específica 2

		Motivación laboral	Emocionalidad
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,857**
		N	,000
	Emocionalidad	Coefficiente de correlación	51
		Sig. (bilateral)	,857**
		N	1,000

Fuente: Instrumento de investigación
Elaborado por: Quishpe María

Análisis: La tabla 10 presenta la prueba de normalidad de Komolgorov Smirnov que se utiliza en muestras mayores a 50 personas, la cual presenta una significancia de 0,000, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal y determinando la utilización del Rho de Spearman para el análisis inferencial de la hipótesis considerada. Respecto a la prueba de Rho de Spearman mostrada en la tabla 11, esta se establece en 0,857 definiendo una correlación alta entre la variable y la dimensión analizada, a su vez la significancia es de 0,000, que al ser menor a 0,05 se acepta la hipótesis principal y se comprueba que existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Hi3: Existe relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Ho3: No existe relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 12: Prueba de normalidad hipótesis específica 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,192	51	,000
Resultados de la labor educativa	,242	51	,000

Fuente: Instrumento de investigación
Elaborado por: Quishpe María

Tabla 13: Análisis inferencial de la hipótesis específica 3

		Motivación laboral	Resultados de la labor educativa
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,936**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,936**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

Fuente: Instrumento de investigación
Elaborado por: Quishpe María

Análisis: La tabla 12 presenta la prueba de normalidad de Komolgorov Smirnov que se utiliza en muestras mayores a 50 personas, la cual presenta una significancia de 0,000, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal y determinando la utilización del Rho de Spearman para el análisis inferencial de la hipótesis considerada. Respecto a la prueba de Rho de Spearman mostrada en la tabla 13, esta se establece en 0,936 definiendo una correlación muy alta entre la variable y la dimensión analizada, a su vez la significancia es de 0,000, que al ser menor a 0,05 permite aceptar la hipótesis principal y se comprueba que existe relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general se direccionó a: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Por tal forma se puede observar que en la tabla 2 se muestra el análisis descriptivo del mismo, donde se muestra una relación entre los valores medios de las dos variables. De la misma forma en la tabla 7 se presenta el análisis inferencial, donde la prueba de Rho de Spearman aplicada alcanza un 0,963 que se interpreta como correlación muy alta entre las variables y una sig. 0,000, al ser esta menor a 0,05 se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis del investigador afirmando que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

El análisis realizado se fundamenta en lo propuesto por Sánchez y García (2017) quienes mencionan que, dentro de una organización, especialmente cuando es educativa, se deben de generar actividades orientadas a motivar al personal, impulsándoles a trabajar en equipo y que de forma conjunta puedan alcanzar los objetivos propuestos para cada periodo, fomentando un desempeño profesional más óptimo que beneficie a la comunidad educativa. Así mismo, Arias (2019) señala que la motivación laboral debe de convertirse en uno de los principales ejes de la calidad educativa, ya que cuando los educadores están conformes y se sienten bien dentro de su entorno, se observa una mejora representativa en su desenvolvimiento tanto áulico como administrativo.

Así mismo, los datos procesados en este estudio encuentran relación con la tesis presentada por Matías (2018), quien determina que la motivación laboral posee una relación directa con el desempeño profesional de los educadores, por tanto, sugiere que se establezcan actividades orientadas a reconocer los logros obtenidos por cada docente impulsándoles, creando un precedente positivo que les direccioné a mejorar cada día, brindando experiencias de enseñanza positivas para sus estudiantes.

Respecto a los objetivos específicos, el primero se direccionó a: Determinar la relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. En este sentido, dentro

del análisis descriptivo mostrado en la tabla 3 se observa que existe una relación de respuesta dentro de los valores altos mostrando una relación entre la variable independiente y la dimensión analizada; así mismo dentro de la tabla 9, el Rho de Spearman alcanza un 904 de respuesta presentando una correlación muy alta con una sig. 0,000, al ser esta menor a 0,05 se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis del investigador afirmando que existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Sobre estos datos Bono (2014), fundamenta que al reconocer los logros realizados por el personal docente no solo a nivel pedagógico, sino también administrativo o personal, se crea un estímulo de superación continua que le direcciona a superar nuevos objetivos como una muestra de agradecimiento al reconocimiento realizado por la institución. Vásquez (2018) señala que por lo general los docentes consideran la necesidad de fortalecer sus capacidades pedagógicas adaptándose a los nuevos requerimientos que presenta la educación actual, en este sentido la motivación cumple un rol representativo ya que brinda mayor confianza al educador de que está tomando las decisiones adecuadas para sí mismo y la institución.

Lo determinado en este objetivo posee una conexión con lo planteado por Callata y Fuentes (2018) en su proyecto de investigación sobre la motivación laboral, donde indica que esta influye en las capacidades pedagógicas de los docentes, logrando un impacto positivo en su desenvolvimiento y el desarrollo de los procesos educativos que se generan en la institución. Así mismo plantea que es importante que se puedan generar espacios de capacitación donde se impulse el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas resaltando que la labor docente debe de fortalecerse continuamente con el objetivo de brindar una educación de calidad.

Sobre el objetivo específico 2, este consideró Determinar la relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Por tal motivo, dentro del análisis descriptivo mostrado en la tabla 4 se observa que existe una relación de respuesta dentro de los valores medios mostrando una relación entre la variable independiente y la dimensión

analizada; así mismo dentro de la tabla 11, el Rho de Spearman alcanza un 857 de respuesta logrando una correlación alta con una sig. 0,000, al ser esta menor a 0,05 se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis del investigador afirmando que existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

En relación al análisis realizado, Calvo (2018) afirma que cuando los docentes se encuentran motivados es más fácil que estos puedan transmitir esta positividad a los demás, generando procesos de enseñanza más dinámicos e interesantes capaces de centrar la atención de los estudiantes, logrando un clima agradable para todos con quienes comparte el entorno. En este sentido Marín y Placencia (2017) detallan que es necesario buscar los medios para lograr un alto grado de emocionalidad en los docentes, ya que esto se ve reflejado no solo en su desenvolvimiento en clase, sino también en la participación de las demás actividades que realiza dentro del entorno educativo.

Este objetivo encuentra una relación con lo establecido por Franco (2017) en su proyecto de investigación presentado, donde menciona que la motivación laboral establece una relación significativa con la emocionalidad del personal, convirtiéndose en una cadena que pasa de sujeto a sujeto logrando una actitud positiva hacia las actividades que realiza en determinada área. De tal manera sostiene que es importante que a nivel de gerencia se este supervisando este aspecto sobre el personal, logrando una predisposición positiva en cada una de las labores que ejecuta.

En torno el objetivo específico 3, este consideró: Determinar la relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Por tal motivo, dentro del análisis descriptivo mostrado en la tabla 5 se observa que existe una relación de respuesta dentro de los valores altos mostrando una relación entre la variable independiente y la dimensión analizada; así mismo dentro de la tabla 11, el Rho de Spearman alcanza un 936 de respuesta logrando una correlación muy alta con una sig. 0,000, al ser esta menor a 0,05 se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis del investigador afirmando que existe relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Acerca del análisis planteado en torno a este objetivo Catón y Téllez (2017) plantean que los buenos resultados de una organización dependen del esfuerzo y la predisposición de cada uno de sus miembros, si estos se encuentran comprometidos con el éxito de la misma, es muy fácil que se puedan alcanzar los objetivos propuestos en cada periodo, sin embargo, esto depende de varios factores, entre ellos la motivación y el grado de representatividad que se les brinde a nivel personal. Por otro lado, Sánchez y García (2017) mencionan que la labor educativa siempre debe de estar encaminada hacia el éxito, pero para esto, es necesario brindar a los docentes la relevancia necesaria, resaltando cada uno de los logros obtenidos, impulsando a seguir desenvolviéndose de forma óptima en cada actividad que realizan.

Sobre este objetivo se encuentra una relación con el estudio presentado por Acosta (2019), el cual concluye que existe una relación directa entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa, tomando en cuenta que depende mucho del desempeño del docente que se puedan alcanzar las metas y objetivos propuestos para los estudiantes. En este sentido, si el docente se encuentra comprometido y motivado en la labor que ejecuta, será mucho más fácil que este impulse a los demás a cumplir sus labores encomendadas, en este caso los estudiantes, desarrollando un seguimiento continuo de las actividades que realiza y ayudándoles a ser mejores cada día.

VI. CONCLUSIONES

Una vez realizada el análisis de los resultados y la discusión de los mismos se establecen las siguientes conclusiones acerca de la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Existe un nivel de relación muy alta entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, considerando los resultados del análisis inferencial realizado, donde se obtiene un Rho de Spearman de 0,963 y una significancia bilateral de 0,000 menor al 0,05 esperado.

Existe un nivel de relación muy alta entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, considerando los resultados del análisis inferencial realizado, donde se obtiene un Rho de Spearman de 0,904 y una significancia bilateral de 0,000 menor al 0,05 esperado.

Existe un nivel de relación alta entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, considerando los resultados del análisis inferencial realizado, donde se obtiene un Rho de Spearman de 0,857 y una significancia bilateral de 0,000 menor al 0,05 esperado.

Existe un nivel de relación muy alta entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, considerando los resultados del análisis inferencial realizado, donde se obtiene un Rho de Spearman de 0,936 y una significancia bilateral de 0,000 menor al 0,05 esperado.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a las conclusiones planteadas sobre este estudio acerca de la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, se muestran las siguientes recomendaciones.

Desde la gerencia se deben de desarrollar actividades que impulsen una motivación laboral constante, basada tanto a los logros alcanzados a nivel educativo como los de forma personal, brindando un estímulo al educador que le impulse a fortalecer su desempeño profesional docente de forma continua.

Es importante que desde la institución educativa se fomenten procesos de capacitación continua, basados en la necesidad de fortalecer continuamente las capacidades pedagógicas de los docentes, fortaleciendo su desenvolvimiento y enfocándolo a desarrollar procesos más dinámicos e integradores.

Se torna esencial estimular la emocionalidad de los docentes en las actividades educativas que realiza, basado en que una actitud positiva se transmite con facilidad dentro de un grupo, y por ende los procesos resultan más eficientes e integradores tanto para el personal como para los estudiantes, generando mayores probabilidades de alcanzar los objetivos determinados.

Es necesario que se reconozcan los resultados alcanzados de la labor educativa desarrollada por el docente, haciendo énfasis tanto en el esfuerzo realizado a nivel personal, como en el impulso ejercido en el grupo de estudiantes para cumplir con las metas determinadas, creando un precedente para futuros procesos educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. G. (2019). La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia Nayón. *Tesis Pregrado. Universidad de las Américas*, 2-89.
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolivar, M. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral. *Negotium*, 12(35), 56-79.
- Arias, V. (2019). Desarrollo de metodología de medición del clima organizacional y elaboración del plan de acción para el personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica José Acosta Vallejo. *Tesis de pregrado Universidad Politécnica Salesiana*.
- Bono, A. (2014). Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes. *Revista Ibero-americana de Educação*, 54(2), 1-8.
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación Laboral y desempeño docente. *Revista de Investigaciones de la Universidad del Altiplano*, 7(2), 592-597.
- Calvo, R. (2018). La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E N° 88071. *Tesis Postgrado. Universidad de San Pedro*.
- Cárdona, J. (2015). Ortodoxia y fisuras en el diseño y ejecución de estudios descriptivos. *Revista médica*, 23(1), 38-49.
- Catón, I., & Tellez, S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes. *Profesorado*, 21(4), 279-292.
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86.
- Díaz, V. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las “investigaciones cuantitativas y cualitativas”. *Revista Uninorte*, 227-244.

- Dimaté, C., Tapiero, O., González, C., & Rodríguez, R. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios*(46), 83-95.
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Revista Podium UESS*, 131-143.
- Franco, J., Vélez, F., & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151-172.
- Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. *Tesis de postgrado. Universidad Nacional Agraria La Molina*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra*. México: McGraw-Hill. .
- Ibañez, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación*. Madrid: Editorial DYKINSON.
- Lacave, C., Molina, A., Fernández, G., & Redondo, M. (2016). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. *ReVisión*, 9(1), 1-21.
- Lieury, A., & Fenouillet, F. (2016). *Motivación y éxito escolar*. Buenos Aires: Dunod.
- López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Perceptions of High School Principals about Teacher Motivation in the Metropolitan Area of Medellín, 2015. *Educare Electronical Journal*, 21(2), 1-23.
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.
- Martínez, G., & Guevara, A. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

- Moncada, P. (2019). Moncada motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana. *Tesis de Grado. Universidad San Ignacio de Loyola*.
- Ortega, G. (2017). How a scientific investigation is generated that later becomes the subject of publication. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146.
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192.
- Rada, V. (2015). *Manual de trabajo de campo de la encuesta*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rivera, R. (2014). Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y Mc Clelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores . *Tesis Pregrado. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur*, 1-90.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Tópicos de investigación*, 141-147.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.
- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. . *Tesis Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima*, 1-132.
- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de estudiantes universitarios. *Praxis y Saber*, 11(27).
- Tántalean, L., Vargas, M., & López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista didáctica e innovación en multimedia*, 1(33), 1-11.
- Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales en la motivación laboral. *Económicas CUC*, 41(1), 9-24.

Valenzuela, J., Muñoz, C., Silva, I., Gómez, V., & Pretch, A. (2015). School motivation: Keys to future teachers' motivational training. *Valdivia*, 41(1), 351-361.

Vásquez, J. (2018). Análisis sobre la motivación educativa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 8(4), 250-256.

MAE E - Dr. Cear Eduardo Ulloa Parravicini TURNITY FINAL - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

A24 : X ✓ fx 17

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
9		COELLO NUGRA, NARCISA VANESSA	p7002447888@ucvvirtual.edu.pe	+593988079498	INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE EL EMPALME, 2020	24%	LUNES 11 ENERO	05:40 - 06:30	https://zoom.us/j/985593260847d21cxTFZjUCs3
10		GARCIA VÁSQUEZ, KARINA ALEXANDRA	p7002316292@ucvvirtual.edu.pe	+593960977570	COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD DE DURAN, 2020	19%	LUNES 11 ENERO	06:30 - 07:20	https://zoom.us/j/9884965582PQM1dneUx5Pmd
11		NÁRQUEZ ESPINOZA, JUANA KATHERINE	p7002402005@ucvvirtual.edu.pe	+593996801474	GERENCIA EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SALITRE, 2020	15%	LUNES 11 ENERO	07:20 - 08:10	https://zoom.us/j/9522639488InR2PQb0pRdcd
12		MENENDEZ MORENO, JAVIER MIGUEL	p7002341374@ucvvirtual.edu.pe	+593993318393	ALFABETISMO DIGITAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE JIJAPA, 2020	18%	LUNES 11 ENERO	08:10 - 09:00	https://zoom.us/j/93705167408ahZFa1cwTUtpY
13		MORENO VERA, JOSÉ RODRIGO	p7002292357@ucvvirtual.edu.pe	+593989229496	INCLUSIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIA DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS - 2020	22%	MARTES 12 ENERO	08:00 - 08:50	https://zoom.us/j/9592717144916wSkzc2kyd0PJC
14		OLVERA MARTINEZ, SUSANA VIRGINIA	p7002446916@ucvvirtual.edu.pe	+593985489327	GESTIÓN PEDAGÓGICA Y GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL,	17%	MARTES 12 ENERO	08:50 - 09:40	https://zoom.us/j/9855303400w9SVz2vGVFYM
15		PAGUAY COELLO, NORA MARITZA	p7002327350@ucvvirtual.edu.pe	+593991642941	GESTIÓN TUTORIAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE DURAN, 2020	14%	MARTES 12 ENERO	09:40 - 10:30	https://zoom.us/j/9633656918B6dTdmK1LLU3f
16		PEPPER ZAMORA, XIMARA MELISA	p7002454292@ucvvirtual.edu.pe	+593963353183	GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020	20%	MARTES 12 ENERO	10:30 - 11:20	https://zoom.us/j/9770022278GNVVFnd10bkhQ
17		QUISHPE GUANDLEMA, MARÍA JULIANA	p7002276179@ucvvirtual.edu.pe	+593990138459	MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL,	17%	MARTES 12 ENERO	11:20 - 12:10	https://zoom.us/j/9963775927xVfY32VNM5Ff
18		ROSALÉS ANCAJIMA, MARIVEL	p7000827286@ucvvirtual.edu.pe	+51972686064	GESTIÓN PEDAGÓGICA Y LOGROS DE APRENDIZAJE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TUMBES, 2020	21%	MARTES 12 ENERO	12:10 - 13:00	https://zoom.us/j/9207200289EhVVGh4UGFg5U
19		SALINAS ROCAFUERTE, MARY VERONICA	p7002293002@ucvvirtual.edu.pe	+5939869377489	CALIDAD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020	21%	MARTES 12 ENERO	04:00 - 04:50	https://zoom.us/j/9522475673TUXVNEVUy2pL
20		SANCHEZ GORDILLO, MARICELA PRISCILA	p7002347123@ucvvirtual.edu.pe	+593960137802	ESTRATEGIAS TECNOLÓGICAS Y APRENDIZAJE COLABORATIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE	13%	MARTES 12 ENERO	04:50 - 05:40	https://zoom.us/j/9143043889VeEVYVnFajJ84V
21		UNUJUNGO FRECIADO, LORENA DE	p7002340850@ucvvirtual.edu.pe	+593988368428	GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA	25%	MARTES 12	05:40 -	https://zoom.us/j/94392771052

Hoja 1

LISTO PROMEDIO: 197337,39 RECUENTO: 14 SUMA: 592012,17

22:10 10/01/2021

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020 _____

ESTUDIANTE: MARIA JULIANA QUISHPE GUANOLEMA _____ **PROGRAMA:** MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN _____

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?	GENERAL: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.	GENERAL: Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral	CUANTITATIVA	POBLACIÓN 51 docentes
	ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una	ESPECÍFICAS: Existe relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Existe relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Existe relación entre la motivación laboral y los	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño profesional docentes		MUESTRA 51 docentes

	Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.	resultados de la labor educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.			
--	--	--	--	--	--

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020

ESTUDIANTE: MARIA JULIANA QUISHPE GUANOLEMA

PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: V.I. Motivación laboral: Se establece como un estado interno que impulsa a la persona a cumplir un objetivo en específico, este puede desarrollarse debido a factores sociales, económicos o emocionales. (Marín & Placencia, 2017).	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de calidad • Competitividad • Seguridad 	15	Encuesta	Ordinal
	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación profesional • Trabajo colaborativo • Compensaciones económicas 			
	Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos personales • Ética profesional 			
VARIABLE DEPENDIENTE: V.D. Desempeño profesional docente: Son las distintas capacidades, fortalezas, habilidades y destrezas que el docente pone en práctica al momento de desenvolverse en el contexto educativo.	Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Uso eficiente de recursos • Aplicación de metodologías 	15	Encuesta	Ordinal
	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Vocación de servicio • Empatía 			
	Resultados de la labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas individuales y grupales. 			

(Tántalean, Vargas, & López, 2016).					
-------------------------------------	--	--	--	--	--

Cuestionario sobre la Motivación laboral

Instrucciones: Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la motivación laboral, información que resulta esencial en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

Se requiere leer con atención cada uno de los ítems marcando solo una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Sexo: M ☐ F ☐

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	Me resulta fácil expresar mis ideas y opiniones dentro del contexto laboral.					
2	Existe un ambiente de respeto y amistad entre el personal docente y los demás miembros de la comunidad educativa.					
3	Me siento seguro y estable dentro del entorno en el cual me desenvuelvo como docente.					
4	Estoy motivado por realizar mi trabajo de forma eficiente demostrando mis habilidades y capacidades.					
5	Siento que mis conocimientos son útiles para el desarrollo de un proceso educativo de calidad.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
6	Cuento con las condiciones ambientales para desenvolverme de forma óptima.					
7	La institución cuenta con las herramientas y recursos pedagógicos necesarios para brindar un proceso de enseñanza integral.					
8	El sueldo se adapta a mis requerimientos como docente.					
9	Recibo incentivos cuando desarrollo una actividad de forma eficiente.					
10	Se desarrollan procesos de capacitación que impulsen el fortalecimiento de mis habilidades y destrezas.					
Dimensión 3: Motivación trascendente						
11	La motivación laboral resulta fundamental en el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

12	Considera que la motivación laboral incrementa la productividad					
13	La motivación laboral que recibe dentro de la Institución educativa es adecuada.					
14	Cuando ha tenido algún tipo de duda, necesidad o requerimiento, este ha sido atendido de forma eficiente por los superiores.					
15	La calidad de los servicios que brinda la comunidad educativa se adapta a las necesidades del contexto.					

Cuestionario sobre el Desempeño profesional docente

Instrucciones: Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca del desempeño profesional docente, información que resulta esencial en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

Se requiere leer con atención cada uno de los ítems marcando solo una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Sexo: M ☐ F ☐

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Capacidades pedagógicas						
1	Planifica con anticipación adaptando las destrezas al subnivel correspondiente.					
2	Desarrolla adaptaciones curriculares tomando en cuenta las necesidades individuales de los estudiantes.					
3	Utiliza metodologías innovadoras que impulsen la participación activa de los estudiantes.					
4	Hace uso de las TICs como una herramienta dinámica y motivadora.					
5	Se promueve el análisis crítico basado en situaciones de la vida cotidiana.					
Dimensión 2: Emocionalidad						
6	Comparte experiencias en relación a los contenidos que se desarrollan en clase.					
7	Escucha con atención a los estudiantes cuando exponen sus experiencias, dudas o interrogantes y las relacionan con los contenidos planteados en clase.					
8	Trabaja de forma colaborativa impulsando el desarrollo de estrategias que permitan el mejoramiento de la calidad educativa.					
9	Se siente motivado por desempeñar su labor como docente y motiva a los demás a trabajar de forma dinámica y activa.					
10	Se desenvuelve como respeto y amabilidad, generando confianza en quienes le rodean.					
Dimensión 5: Resultados en la labor educativa						

11	Cumple con los objetivos educativos propuestos para el grupo de estudiantes.					
12	Establece estrategias que permitan que los estudiantes con NEE puedan cumplir sus objetivos individuales.					
13	Los estudiantes se sienten motivados e interesados por participar en cada clase.					
14	Los representantes legales acuden continuamente a verificar los avances de sus estudiantes.					
15	Cumple con sus objetivos personales a nivel de la Institución Educativa.					

Ficha técnica del Cuestionario sobre la Motivación Laboral

Aspectos	Datos
Autor	Lcda. María Juliana Quishpe Guanolema
Objetivo	Conocer su opinión acerca de la motivación laboral, información que resulta esencial en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo de Perú.
Campo de aplicación	Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil
Muestra	51 docentes
Duración	15 minutos
Validez	V de Aiken = 0,94
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= 0,92
Aspectos a evaluar	Dimensión 1: Motivación Intrínseca Dimensión 2: Motivación Extrínseca Dimensión 3: Motivación Trascendente
Calificación	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Categorías Dimensionales	Bajo = 1 (5-11) Medio = 2 (12-18) Alto = 3 (19-25)
Categorías Generales	Bajo = 1 (15-34) Medio = 2 (35-54) Alto = 3 (55-75)

Ficha técnica del Cuestionario sobre el Desempeño profesional docente

Aspectos	Datos
Autor	Lcda. María Juliana Quishpe Guanolema
Objetivo	Conocer su opinión acerca del desempeño profesional docente, información que resulta esencial en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo de Perú.
Campo de aplicación	Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil
Muestra	51 docentes
Duración	15 minutos
Validez	V de Aiken = 0,97
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= 0,72
Aspectos a evaluar	Dimensión 1: Capacidades pedagógicas Dimensión 2: Emocionalidad Dimensión 3: Resultados de la labor educativa
Calificación	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Categorías Dimensionales	Bajo = 1 (5-11) Medio = 2 (12-18) Alto = 3 (19-25)
Categorías Generales	Bajo = 1 (15-34) Medio = 2 (35-54) Alto = 3 (55-75)

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE
GUAYAQUIL, 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE
GUAYAQUIL, 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X			

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				x	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				x	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				x	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				x	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 08 de octubre del 2020.

Nombres y Apellidos: César Eduardo Ulloa Parravicini

Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43650898


César E. Ulloa Parravicini
 Doctor en Administración de la Educación



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE
GUAYAQUIL, 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE
GUAYAQUIL, 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

[illegible]

